

УДК 331.101

**В. М. Тур**, ассистент (БГТУ)**РЕДУКЦИЯ ТРУДА КАК ОСНОВА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

В статье рассмотрена современная трактовка понятия редукции труда, определены проблемы ее осуществления, в частности соизмерения труда различной сложности. Приведено описание форм редукции труда: тарифной системы и грейдинговой формы, а также сопоставление их элементов. Кратко описаны методы оценки сложности труда, рассмотрены их достоинства и недостатки. Суммарные методы предполагают экспертную оценку всей совокупности факторов, характеризующих сложность работы в целом. Аналитические методы более точны и предусматривают расчленение процесса труда на отдельные рабочие функции; сопоставление сложности работ по этим функциям на основе балльной системы. При определении коэффициентов сетки оплаты труда автором предложено использовать экономико-математическое моделирование, в частности модель оптимизации посредством симплекс-метода.

In this article there is considered the modern interpretation of the concept of labour reduction and are defined problems of its implementation, in particular, comparing of different complexity work. The description of labour reduction forms is provided: tariff system and greying form and also comparison of their elements. There are briefly described methods of labour complexity assessment, are considered their advantages and disadvantages. Summary methods imply expertise of all factors characterizing the work complexity as a whole. Analytical methods are more accurate and provide a partition of labour process on separate working functions and comparison of labour complexity on these functions on the basis of grade system. In determining the coefficients of labour payment grid the author proposed to use economic-mathematical modeling, in particular, the optimization model by the simplex method.

**Введение.** Условия современной экономики применительно к оплате труда требуют создания рыночного механизма формирования цены рабочей силы как трудовой услуги. Эффективная система оплаты труда должна обеспечивать достойную заработную плату результативно работающих сотрудников, соответствовать принятой стратегии развития персонала, являться эффективной и мотивирующей системой вознаграждения, быть понятной для персонала.

До недавнего времени Единую тарифную систему (ЕТС) и ее элементы обязаны были использовать предприятия всех форм собственности. Однако в последнее время был принят ряд законодательных актов в части либерализации государственной политики в области оплаты труда, совершенствования тарифной системы оплаты труда, упрощения расчетов при начислении заработной платы работникам. Их целью являлась минимизация государственного регулирования и расширение прав нанимателей при организации оплаты труда. С 01.09.2009<sup>1</sup> возможности нанимателей при организации оплаты труда значительно расширены. Так, отменено обязательное условие тарификации работников в зависимости от основного вида экономической деятельности организации. При этом нанимателю предоставлено право тарифициро-

вать руководителей, специалистов и других служащих в диапазоне трех-четырех разрядов («вилка разрядов»). Кроме того, исключены централизованно установленные нормы управляемости для производственных структурных подразделений. Кроме того, с 01.06.2010<sup>2</sup> наниматели имеют возможность самостоятельно устанавливать параметры тарифного нормирования организации оплаты труда (определение тарифных разрядов, тарифных коэффициентов, тарифных ставок). Предприятиям предоставлено больше прав и возможностей при решении вопросов дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников и при организации собственной системы оплаты труда, в том числе они имеют возможность построения гибких тарифных систем оплаты труда. При этом встает вопрос разработки научно-методических указаний в части алгоритма и методик конструирования действенной системы оплаты труда в конкретной организации, учитывающей особенности ее деятельности и стратегию развития.

**Основная часть.** Система оплаты труда, основанная на оценке сложности труда, дает возможность работникам понять, что именно в их деятельности приносит желаемый результат

<sup>1</sup> Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2009 № 40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь».

<sup>2</sup> Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 № 60 «Об утверждении Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей».

организации, создает видимые перспективы продвижения по службе и формирует ощущение справедливости оплаты их труда. Это мотивирует работников к более высокопроизводительному труду [1]. Основой дифференциации оплаты труда являются различия в количестве и качестве затраченного труда.

Всякий труд в зависимости от своего содержания различается по степени сложности. Сложный труд связан с дополнительными затратами на его подготовку, то есть на приобретение определенной квалификации; с большими затратами квалифицированного труда в процессе производительного применения и с созданием большей стоимости в единицу времени в сравнении с простым трудом. Сложный труд представляет собой приумноженный в определенной степени труд простой. С развитием общества увеличивается доля сложного труда, что объясняется повышением уровня технической оснащенности предприятий и требований к образованию и развитию работников. Для соизмерения сложного и простого труда применяют понятие редукции труда.

Редукция труда (от лат. *reductio* – возвращение, приведение обратно) – это определение степени простого (абстрактного) труда, содержащегося в конкретном виде сложного труда. Базой редукции труда является неквалифицированный труд, который не требует специальной подготовки, опыта, навыков. Редукция труда, устанавливая эталон простого труда, позволяет привести затраты сложного труда к единому измерителю и выявить различия в сложности труда для разных профессионально-должностных групп работников.

Таким образом, редукция труда – это приведение видов труда разной сложности к единому измерителю посредством введения коэффициентов сложности, тяжести труда [2].

Редукция труда осуществляет две функции: позволяет завершить расчеты общественной трудоемкости продукции и служит основой многообразных экономических расчетов.

Значимость редукции труда признают все экономисты. Однако до настоящего времени по ряду аспектов этой проблемы нет единства мнений. В частности, не выработана единая точка зрения о показателях редукции труда. Это довольно сложный вопрос, и, вероятно, поэтому он пока наименее разработан. За последние примерно 20 лет по этому вопросу практически нет публикаций. В теоретических разработках в целом прослеживается два подхода: одни авторы предлагают для сведения сложного труда к простому основываться на результатах труда, другие же отдают предпочтение показателю затрат времени на подготов-

ку рабочей силы. Измерить результаты труда, чтобы оценить его сложность, и выразить затраты труда в единой единице измерения, например в часах рабочего времени, прямым путем пока невозможно [3]. В связи с тем, что в процессе труда используется труд, различный по сложности, а прямого измерения сложности труда нет, возникает проблема соизмерения труда. Кроме того, представление о простом труде неодинаково в различных отраслях, в разных странах, а также в разные временные промежутки, так как простой труд в процессе развития также обогащает свое содержание.

Трудность заключается в определении коэффициентов пересчета многообразия видов труда различной сложности в простой труд из-за отсутствия жесткого критерия непосредственной редукции труда, а также из-за огромного объема работ по осуществлению такой редукции.

Редукция труда может выступать в различных формах. В условиях социалистической экономики редукция труда существовала в форме тарифной системы оплаты труда. В советский период были централизованно разработаны и в части содержательных параметров действуют и в настоящее время ЕТКС работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. При разработке данных документов применялись наиболее прогрессивные методы оценки сложности труда. Их построение охватывало весь круг работ, существовавших в СССР на тот период, что говорит о широте охвата и комплексности такого подхода. При этом обеспечивалась реализация принципа равной оплаты за труд равной ценности. Однако такая ситуация невозможна в рыночной экономике, когда каждая организация самостоятельно разрабатывает содержательные и экономические параметры редукции труда, вследствие чего существует множество подходов к оценке сложности труда, а их результаты могут значительно различаться. Вместе с тем используемые подходы при оценке сложности труда отнюдь не всегда доступны и становятся коммерческой тайной организации [1].

Таким образом, тарифная система является одной из форм редукции труда и с ее помощью, в частности, посредством такого ее элемента, как тарифная ставка, осуществляется дифференциация оплаты труда. В зависимости от сложности труда степень квалификации рабочей силы определяется соответствующим разрядом, а оплата труда – тарифным коэффициентом и, как следствие, тарифной ставкой. Необходимо отметить, что не тарифная система является основой редукции труда, а именно

редукция труда, то есть различия в сложности труда, являются фундаментом дифференциации заработной платы. Различия в заработной плате не отражают в полной мере различия в сложности труда, так как заработная плата зависит от ряда факторов, не связанных с его качеством.

Другой формой редукции труда является грейдинг. Его использование стало допустимо благодаря появившейся в настоящий момент возможности модификации параметров тарифного нормирования труда в конкретных организациях. Грейдинг – это группировка должностей по определенным основаниям (классификациям) с целью организации единой взаимосвязанной системы оплаты труда в организации. По своей сути понятие грейдинга схоже с тарифным нормированием труда, однако применение грейдинговой формы осуществляется не в масштабах всей экономики, а в ее отдельной отрасли либо в конкретной организации.

Автор Сковпень В. А. приводит следующее определение: грейдинг – это механизм группировки должностей по сложности труда с целью стандартизации оплаты труда в организации и установления размера оплаты труда по сформированным группам. Данный метод дифференциации труда работников по сложности включает в себя описание должности (должностную характеристику), требований к кандидатам на должность и оценку должности (в относительных величинах и в денежных единицах) (табл. 1) [1].

Таблица 1  
**Сопоставление элементов редукции труда в форме тарифной системы и грейдинга**

Редукция труда	Дифференциация работ по сложности труда в форме тарифной системы		Анализ работы в форме грейдинга
Тарифное нормирование труда	ЕТКС:	ЕКС, отраслевые справочники:	описание должности
	характеристика работ	должностные обязанности	
	должен знать	должен знать	описание требований должности
	примеры работ	требования к квалификации	
Тарифная оплата труда	тарифная сетка, схемы должностных окладов		оценка должности

При формировании коэффициентов редукции труда наиболее трудоемким процессом является оценка сложности труда. Обобщенно существующие методы оценки сложности труда приведены в табл. 2 [4].

При суммарных методах степень сложности работы определяется экспертными комиссиями по всей совокупности факторов, характеризующих сложность работы в целом. Работы рассматриваются без детального анализа, в сравнении. Грейдом должности выступает ее ранг – уровень значимости по сравнению с другими должностями. В силу простоты и сравнительно небольших финансовых затрат эти методы часто применяются на зарубежных предприятиях.

Аналитические методы являются более точными, поскольку предусматривают расчленение процесса труда на отдельные рабочие функции. Сопоставление сложности работ по этим функциям ведется при их оценке, как правило, на основе балльной системы. Они имеют силу большей научной обоснованности по сравнению с суммарными и используются чаще для разработки не внутрифирменных справочников, а универсальных. В случае аналитических методов оценки сложности труда грейдом является интервал «весов», определяемый при оценке должностей, внутри которого они считаются равными по оценке для организации.

Следует отметить, что коэффициенты редукции не всегда должны фиксироваться, иногда они могут принимать вид различий в абсолютных размерах (тарифных ставок (окладов) или иных выплат (доплат, надбавок)). Нами предлагается на этапе формирования тарифных / грейдинговых коэффициентов (сетки оплаты труда) использовать экономико-математическое моделирование, в частности модель оптимизации посредством симплекс-метода. Входящими параметрами при этом будут: располагаемый фонд заработной платы, уровень тарифной ставки первого разряда и распределение численности работников по разрядам. В качестве ограничений можно задать величины межразрядных соотношений, соотношения между определенными разрядами, нижний порог тарифных ставок. В зависимости от направления деятельности и целей организации, а также категорий работников, которая является преимущественной (рабочие различной квалификации, технические исполнители, специалисты), и организации тарифной системы (единой тарифной сетки или тарифной сетки рабочих и схем должностных окладов служащих), можно задать вариант тарифной сетки: с регрессивным, равномерным, прогрессивным относительным нарастанием тарифных коэффициентов либо с преимущественным нарастанием тарифных коэффициентов на средних разрядах. Итогом решения задачи оптимизации являются тарифные ставки, дифференцированные по каждому тарифному разряду.

Таблица 2

**Характеристика методов оценки сложности труда**

Методы оценки сложности труда			
Суммарные		Аналитические	
Метод рядов (метод ранжирования)	Классификационный	Метод балльной оценки	Метод факторного сравнения
Ранжирование проводится по всей работе в целом на основании должностных инструкций, как правило, на основании одного фактора, например сложности работ. Каждый эксперт ранжирует независимо друг от друга, затем результаты усредняются. Метод применяется в небольших организациях	Виды труда разбиваются на группы категорий. Разрабатываются правила классификации для каждой категории по ряду факторов, например: сложность и разнообразие труда, подчинение и руководство, ответственность, необходимые знания. После этого оценочный комитет рассматривает все должностные инструкции и распределяет по категориям и разрядам	Количественный метод оценки труда. Он включает в себя оп-ределение нескольких компенсируемых факторов, у каждого из которых выделяется несколько степеней. Каждой степени присваивается определенное число баллов. Оценочный комитет определяет, в какой степени присутствует каждый фактор в труде. Сложением соответствующих баллов получают общую балльную оценку труда. Результатом является количественный рейтинг каждого вида труда в баллах	Усовершенствованный количественный метод ранжирования. Он включает в себя определение нескольких компенсируемых факторов и ранжирование по каждому фактору отдельно. Затем рейтинги суммируются, чтобы определить общий численный рейтинг труда
Достоинства метода			
Самый простой метод, занимает мало времени	Простота, низкие затраты и понятность для руководителей	Объективность	Объективность
Недостатки метода			
Невозможно оценить относительную ценность труда	Высокая доля субъективности при оценке	Трудоемкий метод	Трудоемкий метод

Таким образом, система оплаты труда на предприятии призвана учесть объективные различия в труде (качественные различия), а также возможности и потребности экономической системы, в рамках которой она действует. Система оплаты труда должна базироваться на выражении любого конкретного труда в единицах труда, принимаемого за эталон. В практике организации оплаты труда наиболее распространенными видами коэффициентов редукции труда являются тарифные коэффициенты для оценки сложности труда (квалификации).

**Заключение.** Редукция труда в обществе является объективным и достаточно сложным экономическим процессом, требующим определенных общественных регуляторов и форм. Основу для редукции труда составляет тарифное нормирование труда / грейдинг, то есть выделение тех или иных тарифных / грейдинговых групп и их описание. Собственная тарифная система оплаты труда либо грейдинговая система должны решить задачу редукции труда, то есть сведения всех качественных различий в труде к количественным его различиям, что позволяет обеспечить дифференциацию оплаты труда в зависимости от его сложности.

**Литература**

1. НИИ труда РФ [Электронный ресурс] / Сковпень, В. А. Зарубежный опыт установления тарифных систем оплаты труда: анализ и возможности применения в России. – М., 2008. – Режим доступа: [http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post\\_254.html](http://www.niitruda.ru/analytics/publications/post_254.html). – Дата доступа: 06.02.2013.
2. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] / Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда по времени. – Режим доступа: <http://ekotrud.com/on-lajn-bbloteka/13-ekonomika-truda-i-soczialno-trudovye-otnosheniya/90-rabochee-vremya-i-soizmerenie-otdelnyx-vidov-truda-po-vremeni.html>. – Дата доступа: 06.02.2013.
4. Корпоративный менеджмент. Тарифные системы / Е. Данилова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/people/motivation/tarif\\_sys.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/motivation/tarif_sys.shtml). – Дата доступа: 06.02.2013.

*Поступила 25.03.2013*